

Técnicas de Investigação Aplicadas a Entrevista.



Por quê esse tema é **importante?**



A maioria dos gestores não tem **TÉCNICA** nenhuma para avaliar pessoas.



A maioria das empresas não possui um **ROTEIRO** padrão de entrevista.



O critério de seleção de profissionais mais utilizado é o critério do **VIÉS** (Viés de Afinidade e Viés de Confirmação)*.

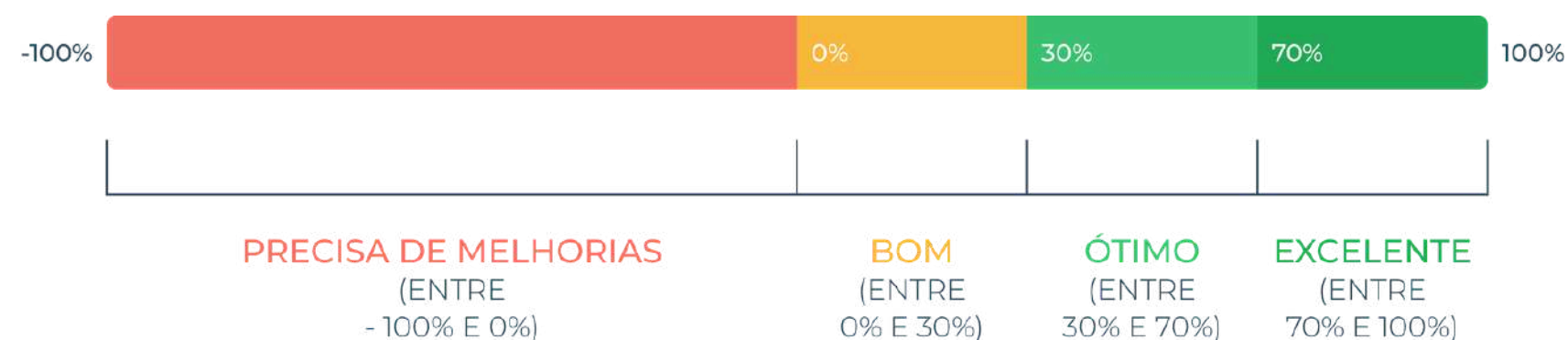


Quem sou eu?

Mauricio Spiandorello

Executive Director & Partner das três empresas do grupo **The Foursales Company®**. Quando consultor conduzi/gerenciei vagas nos mais diversos segmentos, e em diversos países (Argentina, Chile, Paraguai, Bolívia, Peru, Colômbia, México, EUA e Canadá).

O que é uma boa pontuação NPS?



O que você **precisa saber** sobre a etapa de Entrevista?

1

Entrevistar não é selecionar, a entrevista é uma das etapas, não a única.

2

Nenhuma pergunta de entrevista é conclusiva, todas são informativas.

3

Um bom entrevistador é um bom juntador de pedaços.

4

Entrevista sem roteiro, ou seja, não estruturada, não funciona pra quase nada.

5

A mesma pergunta feita de formas diferentes, pode levar a respostas diferentes.

**Entrevista
Estruturada**

VS

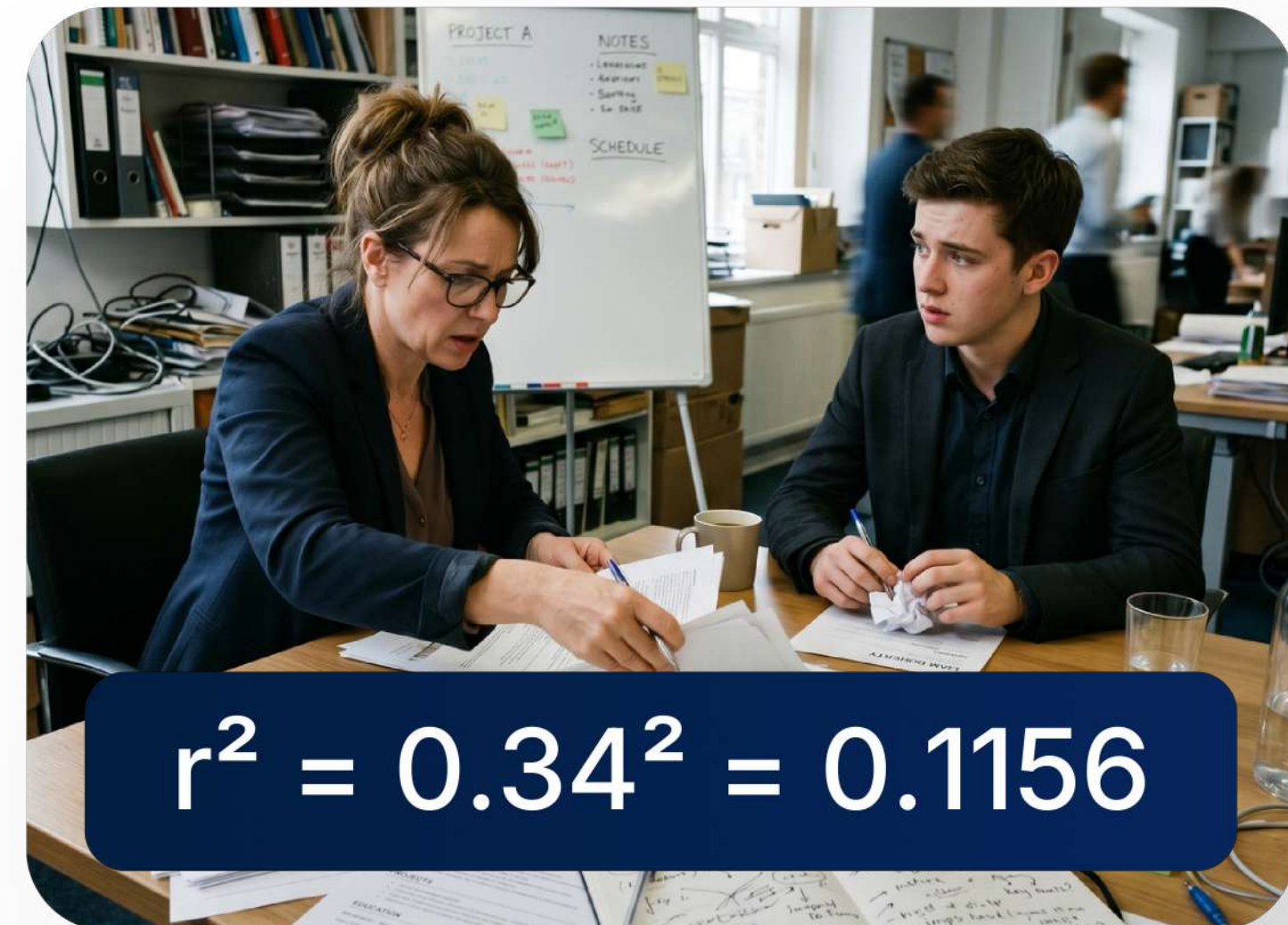
**Entrevista
Não Estruturada**

Entrevista Não Estruturada

Schmidt e Hunter (1998)*:

- As entrevistas não estruturadas têm uma **validade preditiva** de cerca de 0.34.

**The Validity and Utility of Selection Methods in Personnel Psychology: Practical and Theoretical Implications of 85 Years of Research Findings*



$$r^2 = 0.34^2 = 0.1156$$

Isso significa que **11.56%** da variação no desempenho no trabalho pode ser explicada pela técnica de entrevistas não estruturadas.

Entrevista Estruturada

Schmidt e Hunter (1998)*:

- As entrevistas estruturadas têm uma **validade preditiva** de aproximadamente 0.62.

**The Validity and Utility of Selection Methods in Personnel Psychology: Practical and Theoretical Implications of 85 Years of Research Findings*



$$r^2 = 0.62^2 = 0.3844$$

Isso significa que **38.44%** da variação no desempenho no trabalho pode ser explicada pela técnica de entrevistas estruturadas.

Ferramenta	Validade Preditiva	Percentual de Precisão	Capacidade Preditiva
Testes de Habilidade Mental Geral	0,65	42,25%	Média
Entrevistas Estruturadas	0,62	38,44%	Média
Testes de Amostras de Trabalho	0,54	29,16%	Média
Testes de Habilidade Cognitiva	0,51	26,01%	Média
Testes de Conhecimento do Trabalho	0,48	23,04%	Média-Baixa
Testes de Integridade	0,41	16,81%	Média-Baixa
Testes de Inteligência Prática	0,4	16,00%	Média-Baixa
Centros de Avaliação	0,37	13,69%	Baixa
Entrevistas Não Estruturadas	0,34	11,56%	Baixa
Testes de Julgamento Situacional	0,34	11,56%	Baixa
Testes de Personalidade	0,32	10,24%	Baixa
Biodata	0,31	9,61%	Baixa
Análise de Resultados Anteriores	0,3	9,00%	Muito Baixa
Verificação de Referências	0,26	6,76%	Muito Baixa
Testes de Inteligência Emocional	0,24	5,76%	Muito Baixa
Treinamento e Experiência	0,18	3,24%	Muito Baixa
Grafologia (Análise da Escrita)	0,02	4,00%	Muito Baixa
Idade	0,01	1,00%	Muito Baixa

- 1 Perguntas por competência.
- 2 Método STAR (Situation, Task, Action, Result).*
- 3 Perguntas positivas primeiro.
- 4 Pergunte sem responder.
- 5 Pergunte alertando que será feito checagem posterior.

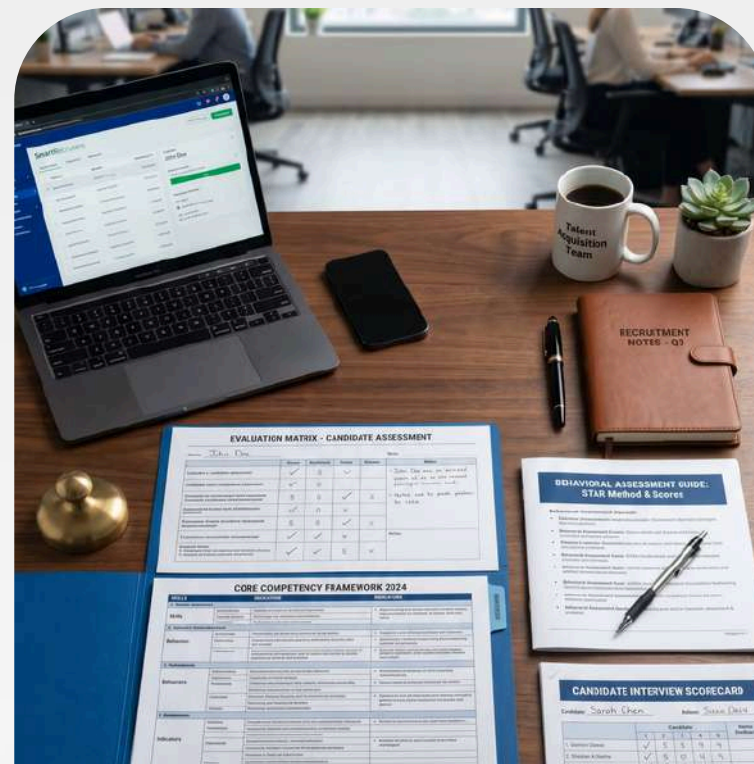
**Richard Boyatzis autor de diversos livros sobre Liderança, Competências e etc.*

Técnicas de Perguntas

Dicas de Entrevista

- 1 Entrevista ≠ Interrogatório.
- 2 Elimine a relação de poder.
- 3 "Quebre o gelo".
- 4 Estude o candidato antes da entrevista.
- 5 Não tenha medo de perguntar, aprofundar tema.
- 6 Fique atento a temas que o candidato evita aprofundar.
- 7 Checagem de 'achievements'.

Resumo Final



Defina o **Kit de Ferramentas** avaliativas para cada tipo de vaga.



Defina roteiros de **Entrevista Estruturada** para cada tipo de vaga.



Treine os seus líderes para avaliar pessoas.

**The
Foursales
Company®**

**Muito
Obrigado!**

